

Personalauswahl und Stellenbesetzung in der öffentlichen Verwaltung

Die Besetzung von Stellen gehört zu den wichtigsten Aufgaben der Personalverwaltung. Anders als in der Privatwirtschaft unterliegt die Personalauswahl im öffentlichen Dienst jedoch besonderen verfassungsrechtlichen Vorgaben. Nach Art. 33 Abs. 2 GG sind öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, ihre Auswahlentscheidungen ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Zudem konkretisiert die aktuelle Rechtsprechung fortlaufend die Anforderungen an Auswahlverfahren und deren gerichtliche Überprüfbarkeit.

Für Personalstellen bedeutet dies, dass jeder Verfahrensschritt rechtssicher ausgestaltet werden muss. Fehler bei der Festlegung von Anforderungsprofilen, der Durchführung von Auswahlgesprächen oder der Beteiligung von Gremien können die Rechtmäßigkeit des gesamten Auswahlverfahrens infrage stellen. Zugleich stehen öffentliche Arbeitgeber vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, diskriminierungsfreie Verfahren sicherzustellen und den Anforderungen einer zunehmend vielfältigen Bewerberlandschaft gerecht zu werden.

Im Seminar zeigen wir anhand typischer Fallgestaltungen und aktueller Rechtsprechung wie Sie Auswahlverfahren rechtssicher, transparent und nachvollziehbar gestalten können.

Grundsatz der Bestenauslese und dessen Bedeutung für die Personalauswahl

Organisationsgrundsatzentscheidung des Dienstherrn

- Unterscheidung zwischen förderlicher und nicht förderlicher Stellenbesetzung
- Bedeutung der Organisationsentscheidung für das Auswahlverfahren

Anforderungsprofil und Ausschreibung

- Abgrenzung von allgemein beschreibenden und konstitutiven Anforderungsprofilen
- Einbindung dienstpostenbezogener Kriterien im Anforderungsprofil
- Vermeidung kritischer Formulierungen im Hinblick auf das AGG

Abbruch des Auswahlverfahrens

- Beispiele für sachgerechte Gründe für den Abbruch
- Rechtsschutzmöglichkeiten gegen den Abbruch
- Kein Schadensersatz bei rechtmäßigem Abbruch

Dienstliche Beurteilung als Entscheidungsgrundlage

- Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen
- Aktualität von Regel- und Anlassbeurteilungen
- Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung
- Berücksichtigung von Vorbeurteilungen
- Fiktive Laufbahnnachzeichnung, z. B. bei freigestellten Personalratsmitgliedern

Auswahlgespräche und Assessment Center

- Einladungspflicht von schwerbehinderten Bewerbenden – aktuelle Anforderungen
- Berücksichtigung von Qualifikationen und Sprachbarrieren bei Bewerbenden aus dem Ausland
- Rechtliche Rahmenbedingungen bei Auswahlgesprächen per Videokonferenz

Rechtssichere Durchführung des Auswahlverfahrens

- Beteiligungserfordernisse (z. B. PR, Gleichstellungsbeauftragte)
- Anforderungen an die Dokumentation der Auswahlentscheidung
- Negativmitteilung an unterlegene Bewerbende
- Wartepflichten vor der Besetzung der Stelle

Rechtsschutzmöglichkeiten von unterlegenen Bewerbenden



Buchungsnummer
LR-BSTE

Seminargebühr
820,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin

29. - 30.09.2027
RAin Britta Ruiters